



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 41874

Texte de la question

M. Dominique Dord attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur la question du type de contrat de travail correspondant à l'activité des guides dans les métiers du tourisme. Les dispositions législatives et réglementaires relatives au contrat à durée indéterminée sont très difficilement applicables en raison du caractère aléatoire des missions des guides, de leur durée et de leur organisation. Celles relatives au CDD ne sont pas adéquates non plus dans la mesure où le nombre de renouvellements est limité. L'article L. 122-1-1 du code du travail dresse une liste des motifs justifiant des recours répétés aux CDD. Y sont notamment cités les emplois à caractère saisonnier et pour lesquels il est d'usage de ne pas avoir recours au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois. C'est ce qu'on appelle les contrats de travail à durée déterminée « d'usage », auxquels peuvent recourir certains secteurs d'activité, précisés à l'article D. 121-2 du code du travail. L'action culturelle y est mentionnée, ce qui peut englober l'action des offices de tourisme et des syndicats d'initiative. De plus, les emplois de guides sont par nature temporaires et répondent de ce fait à la définition de l'article L122-1-1 du code du travail. Cependant, une décision de Cour d'appel refusant le bénéfice des contrats d'usage à l'office de tourisme d'Annecy montre bien que la réglementation actuelle est sujette à différentes interprétations. Les offices de tourisme et les syndicats d'initiative font donc preuve d'une grande prudence, voire de réticence, quand il s'agit d'embaucher des guides. Afin d'adapter le droit du travail aux particularités de cette activité, il apparaît nécessaire d'autoriser leurs employeurs à recourir aux contrats d'usage. C'est pourquoi il serait intéressé de connaître les intentions du Gouvernement sur ce point.

Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a été appelée sur les limitations légales du recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'usage dans le secteur du tourisme et notamment pour l'activité de guide. L'article D. 1242-1 du code du travail désigne des secteurs d'activité dans lesquels peuvent être conclus des CDD pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Les métiers du tourisme n'y figurent pas. Par ailleurs, la brièveté ou le caractère saisonnier des activités ne sont pas un motif suffisant pour écarter le recours au contrat à durée indéterminée pour le salarié et le recours sur ce motif aux contrats à durée déterminée d'usage successifs a constamment été censuré par la Cour de cassation. Ainsi dans deux arrêts du 23 janvier 2008 (pourvois n° 06-43.040 et n° 06-44.197), la Cour de cassation indique qu'il résulte de la combinaison des ex-articles L. 122-1, L. 122-1-1, 3°, L. 122-3-10 et D. 121-2 du code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret, ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois relevant de ces articles peuvent être pourvus par des CDD. Cette possibilité est offerte lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. La Cour de cassation se réfère également à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée mis en oeuvre par la directive européenne 1999/70/CE en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus

résultant de l'utilisation de CDD successifs. Ce raisonnement impose de vérifier que le recours à des contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ont réaffirmé la primauté du CDI comme forme normale du contrat de travail, et l'encadrement strict voulu par le législateur du recours au CDD d'usage. Dans un tel contexte, il convient de rechercher par d'autres voies, les moyens juridiques d'offrir aux guides, salariés du secteur du tourisme, un volume d'heures plus élevé. Celle du recours aux groupements d'employeurs permettant de mutualiser les besoins afin d'offrir aux guides un volume d'heures de travail plus élevé pourrait ainsi être envisagé. Enfin, des réflexions pourraient être engagées au niveau de la branche en matière de temps partiel ou d'annualisation du temps de travail afin d'apporter aux offices et syndicats la flexibilité nécessaire tout en maintenant les droits des salariés.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Dord](#)

Circonscription : Savoie (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 41874

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 10 février 2009, page 1277

Réponse publiée le : 9 juin 2009, page 5678